

# The Manager Review

*Analisis Pembentuk Kinerja Pegawai Biro Organisasi Dan Tatalaksana Dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu*

**Zurleli  
Effed Darta Hadi  
Praningrum**

*Analisis Kinerja Karyawan Studi Deskriptif pada PT Asuransi Jasaraharja Putera Cabang Bengkulu*

**Bayu Ansofa  
Slamet Widodo  
Trisna Murni**

*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Unit PT. BRI Tbk (Persero) Cabang Bengkulu*

**Jian Nafyantoni  
Fahrudin JS Pareke  
Nasution**

*Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Kredit Mikro Pada Bank PT. BTPN Argamakmur*

**Ferry Albizar  
Effed Darta Hadi  
Sularsih Anggarawati**

*Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bengkulu*

**Meilaty Finthariasari  
Slamet Widodo  
Muhartini Salim**

*Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polres Rejang Lebong*

**Hardidinata  
Hermansyah  
Witman Rasyid  
Sugeng Susetyo**

*Analisis Kinerja Pelayanan Kartu Jaminan Kesehatan Kota (Jamkeskot) Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bengkulu*

**Yeyen Visiesha  
Witman Rasyid  
Sugeng Susetyo**

*Analisis Deskriptif Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara*

**Astianti  
Kamaludin  
Nasution**

*Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Seberang Musi Kabupaten Kepahiang*

**Boby Anova Utama  
Syaiful Anwar  
Nasution**

*Analisis Prilaku Kepemimpinan Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pada Bagian Administrasi Keuangan Seketariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara*

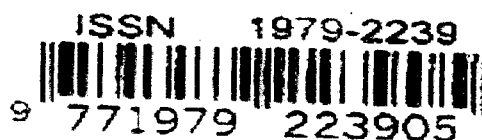
**Nurhayati  
Kamaludin  
Sri Warsoono**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS BENGKULU**

# **The Manager Review**

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 14, Nomor 2, April 2013

## DAFTAR ISI

- Analisis Pembentuk Kinerja Pegawai Biro Organisasi Dan Tatalaksana Dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu* 143 - 157  
*Zurleli*  
*Effed Darti Hadi*  
*Praningrum*
- Analisis Kinerja Karyawan Studi Deskriptif pada PT Asuransi Jasaraharja Putera Cabang Bengkulu* 158 - 167  
*Bayu Ansofa,*  
*Slamet Widodo*  
*Trisna Murni*
- Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Unit PT. ERI Tbk (Persero) Cabang Bengkulu* 168 - 180  
*Jian Nafyantoni*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Nasution*
- Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Kredit Mikro Pada Bank PT. BTPN Argamakmur* 181 - 187  
*Ferry Albizar*  
*Effed Darti Hadi*  
*Selarsih Anggarawati*
- Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bengkulu* 188 - 196  
*Meilaty Finthariasari*  
*Slamet Widodo*  
*Muhartini Salim*
- Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polres Rejang Lebong* 197 - 210  
*Hardidinata Hermansyah*  
*Witman Rasyid*  
*Sugeng Susetyo*
- Analisis Kinerja Pelayanan Kartu Jaminan Kesehatan Kota (Jamkeskot) Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bengkulu* 211 - 216  
*Yeyen Visiesha*  
*Witman Rasyid*  
*Sugeng Susetyo*

*Analisis Deskriptif Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten* 217 - 220

*Bengkulu Utara*

*Astianti*

*Kamaludin*

*Nasution*

*Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Seberang Musi Kabupaten* 227 - 23

*Kepahiang*

*Boby Anova Utama*

*Syaiful Anwar*

*Nasution*

*Analisis Prilaku Kepemimpinan Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pada Bagian* 238 - 24

*Administrasi Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara*

*Nurhayati*

*Kamaludin*

*Sri warsoono*

PENDAHU

Luas Bek

Perseman

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

yang dem

# ANALISIS PEMBENTUK KINERJA PEGAWAI BIRO ORGANISASI DAN TATALAKSANA DAN BIRO SUMBER DAYA ALAM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BENGKULU

Oleh:

**Zurleli, Effed Darta Hadi, Praningrum**  
*Program Pascasarjana Magister Manajemen*  
*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*  
*Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

## ABSTRACT

The objective of this research is to analyze civilian employee performance at Biro Organisasi and Tatalaksana and Sumber Daya Alam. This research used descriptive analysis. This research used questionnaire. The data in this research used primary data that collected by questionnaire. The number of sample in this research was 104 respondents.

The result of this research shows that the civilian employee performance at Biro Organisasi and Tatalaksana and Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu is good based on civilian employee perception. The result also shows 14 variables that would analyze more ( $MSA > 0.5$ ). from 14 variables there were 7 factor that influence civilian employee (eigen value  $> 1$ ). Recommendation in this research to Biro Organisasi and Tatalaksana and Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

In order to increase employee performance and to meet the expectations of the community organizations should implement strategies to improve the seven factors identified from loyalty factor, performance factor, the factor of responsibility, adherence factors, factors honesty, cooperation factors and factors initiatives. In this study, especially in a way to give full support to the employees of the duties of employees, motivating employees to boost performance, increase in responsibilities entailed by each employee, improving morality and fairness for employees, working on tasks in work groups, enhance cooperation among employees as well as numerous other strategies that wishes to motivate employees to improve performance and reward employee performance.

Keywords : Loyalty, performance, responsibility, adherence, honesty, cooperation and initiatives.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan zaman dan tuntutan reformasi terhadap kinerja aparatur pemerintah yang bersih, transparan, aspiratif, akuntabilitas, efektif, efisien, tanggap dan bebas KKN, maka pemerintah menanggapi hal tersebut kedalam Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintahan yang baik dan Good Governance. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan kegagalan atau keberhasilan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai visi dan misinya

Usaha mencapai kinerja karyawan faktor sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagai seorang karyawan

mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Menurut beberapa para ahli kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Pada kesempatan lain, Sulistiyani (2003) mengemukakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, Hasibuan (2001) juga berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu merupakan salah satu unit kerja yang menunjang pelaksanaan tugas Pemerintahan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Biro Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Provinsi Bengkulu bahwa kinerja pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Provinsi Bengkulu sudah cukup baik, dilihat dari sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta tuntutan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, dengan jumlah karyawan sangat terbatas.

Dari hal-hal diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pembentuk Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu"**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan suatu masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengidentifikasi faktor yang membentuk kinerja pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam
2. Faktor-faktor apa yang membentuk kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk meneliti faktor-faktor yang membentuk kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.
2. Mendapatkan deskripsi Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

### **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Bagi Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu**

- (a) Dengan adanya penelitian ini maka setiap Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Sumber Daya Alam dapat lebih mendalami bagaimana kinerja yang baik.
- (b) Kegunaan praktis, sebagai kontribusi pemikiran dan bahan informasi guna memahami persoalan penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam kerangka otonomi daerah, khususnya berkaitan dengan Analisis kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

**2. Bagi Para Akademisi**

- (a) Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu indikator untuk melihat atau mengetahui tentang kemandirian mahasiswa secara ilmiah, tingkat pemahaman sipeneliti tentang materi perkuliahan, cara penelitian dan penyusunan penelitian yang baik dan benar serta berfikir sistematis.
- (b) Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Kinerja**

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan Organisasi. Oleh sebab itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam unit kerja tersebut. Bila karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan Unit Kerja, maka kinerja karyawan tergolong baik. Sebaliknya, bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan unit kerja maka kinerja karyawan tergolong kurang baik.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja kualifikasi para pegawai berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai itu sendiri. Kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993).

Kinerja dijelaskan sebagai keseluruhan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu (Williams, 1998). Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2005) yaitu kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara pegawai yang terlibat artinya para pegawai mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan yang berbeda antar

satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang relatif lama dan juga memerlukan kepercayaan, serta menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Menurut beberapa para ahli kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2000). Pada kesempatan lain Sulistiyani (2003) mengemukakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu Hasibuan (2001) juga berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada sisi lain Whitmore (1997) memaparkan definisi kinerja sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2002) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi :

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan keberhasilan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Kendala yaitu dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap yaitu sikap terhadap pegawai instansi dan pekerjaan serta kerjasama

Pembentuk indikator penilaian dalam kinerja pegawai menurut pendapat Sastrohadiwiryono (2001) mengemukakan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator penilaian dalam kinerja pegawai, yakni :

1. Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi adalah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang ingin dicapai
3. Tanggungjawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang telah dilakukannya
4. Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang, serta

kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
7. Prakarsa merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil suatu keputusan, langkah-langka atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah, bimbingan dari manajemen lininya
8. Kualitas hasil kerja meliputi mutu, ketepatan waktu, dan ketelitian
9. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target.
10. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar bekerja mencapai tujuan, dan sasaran sehingga mempengaruhi kinerja organisasi.

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja diartikan sebagai ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan tujuan strategis yang telah kita tetapkan.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut As'ad (2003) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individu terdiri dari variabel Kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan geografis. Menurut As'ad (2003) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempengaruhi yang tidak langsung Variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, keperibadian, pembelajaran dan motivasi. Variabel ini menurut As'ad (2003) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.
2. Variabel organisasi, menurut As'ad (2003) terdiri dari variabel sumber, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerja.

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Menurut Handoko (2002) penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat berkaitan dengan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi, dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. *Evaluator* menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja. Kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi tingkat tanggung jawabnya, gajinya dan jenjang organisasionalnya), demosi (perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah tingkat



tanggung jawabnya, gajinya dan jenjang organisasionalnya), terminasi (penghentian/pemecatan karyawan), dan kompensasi (imbalan). Ada beberapa alasan perlunya dikembangkan Sistem penilaian kinerja yang lebih efektif (As'ad,2003) :

- a. Merasa tidak puas atas kondisi/kinerjanya saat ini
- b. Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai
- c. Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target, dan merubah perilaku yang diharapkan.
- d. Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/mencapai target, dan perilakunya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif untuk memperoleh gambaran persepsi responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu kinerja pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Menurut Nasir (2007) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, satu objek, satu kondisi. Dengan satu sistem pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

### **Definisi Operasional**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam Organisasi untuk mengukur kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, faktor-faktor yang secara operasional.

Faktor-faktor pembentuk kinerja pegawai tersebut diperoleh dari sejumlah besar indikator ini akan di klafikasi faktor-faktor pembentuk Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai bagian dari alat penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu berupa data yang didapat secara tidak langsung dari obyek penelitian melainkan diperoleh dari referensi, buku-buku, literature yang ada pada perpustakaan.

### **Metode Pengambilan Sampel**

Sampel adalah elemen Populasi yang merupakan subjek pengukuran dari unit penelitian yang memberikan kesimpulan tentang seluruh populasi (Cooper dan Schindler, 2001), Sampel pada penelitian ini berjumlah 104 Responden dalam rentang waktu penyebaran kuesioner 1 (satu) bulan. Dengan menggunakan metode Proportional random sampling, di mana populasi dikelompokkan berdasarkan Biro yang terbagi 2 (dua) Biro yaitu Biro Organisasi dan Tatalaksana dan

Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Dapat dilihat pada Tabel 3.3 dan Tabel 3.4.

**Tabel 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian  
Biro Organisasi dan Tatalaksana**

No.	Jabatan	Populasi	Sampel Kuisisioner
1	Eselon II/B	1	1
2	Eselon III/A	4	4
3	Eselon IV/A	12	12
4	Staf Biro Ortala	40	40
<b>Jumlah</b>		<b>57</b>	<b>57</b>

Sumber: Sub Bagian Umum & Kepegawaian Biro Organisasi dan Tatalaksana  
Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, Januari 2013

**Tabel 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian  
Biro Sumber Daya Alam**

No.	Jabatan	Populasi	Sampel Kuisisioner
1	Eselon II/B	1	1
2	Eselon III/A	4	4
3	Eselon IV/A	12	12
4	Staf Biro SDA	30	30
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>47</b>

Sumber: Sub Bagian Umum & Kepegawaian Biro Sumber Daya Alam  
Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, Januari 2013

### Skala Pengukuran

Untuk mengukur persepsi responden pada umumnya menggunakan skala persetujuan Skala Likert (singarimbun dan Effendi, 2002). Pada penelitian ini, penilaian terhadap aspek yang diukur dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 hingga 5. Berdasarkan skala tersebut responden diminta menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan pada tiap pernyataan (item) yang diberi skala interval lima poin yaitu:

1. Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju) diberi 5 poin
2. Alternatif jawaban S (Setuju) diberi 4 poin
3. Alternatif jawaban CS (Cukup Setuju) diberi 3 poin
4. Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju) diberi 2 poin
5. Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi 1 poin

Skala likert tersebut digunakan sebagai acuan untuk menentukan kelas interval hasil penelitian.

### Metode Analisis

#### Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta menggambarkan persepsi responden terhadap indikator-indikator

penelitian dalam bentuk tabulasi dan uraian yang disertai dengan tabel distribusi frekuensi dan persentase hasil pengukuran.

### Metode Analisis Kuantitatif

Analisis faktor adalah suatu alat analisis multivariate yang digunakan untuk mereduksi atau meringkas faktor-faktor asal yang jumlahnya lebih banyak menjadi lebih sedikit. Hair et al (1995), menyebutkan bahwa faktor analisis menelaah struktur antar hubungan sejumlah besar variabel dengan mendefinisikan menjadi suatu faktor. Faktor merupakan kombinasi linear dari variabel awal yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komponen utama (*Principal Component Analysis*) dengan menggunakan prosedur *Rotated Component Matrices* dengan prosedur rotasi Varimax. Analisis faktor dilakukan mulai dari tahap uji kelayakan faktor hingga sampai pada tahap interpretasi faktor.

Sebelum variabel-variabel direduksi ke dalam beberapa faktor, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian dan pengukuran. Pengujian yang dilakukan meliputi uji KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dan Barlett's test of Sphericity dan uji MSA (Measuring of Sampling Adequacy). Pengukuran KMO dilakukan untuk melihat kemampuan sampel menggambarkan hubungan-hubungan antar variabel sehingga analisis faktor sebagai alat analisis terjamin ketepatannya. Indeks pengukuran KMO yang dihasilkan merupakan indeks untuk membandingkan besaran koefisien korelasi yang diamati dengan koefisien korelasi parsial. Hasil perhitungan dengan nilai KMO yang kecil menunjukkan bahwa analisis faktor tidak tepat karena korelasi antara kombinasi variabel tidak bias dijelaskan oleh variabel lain. Hair et al (1995) menyatakan variabel dikatakan layak jika KMO pada Anti-Image Matrices > 0,50 dan jika lebih kecil dari 0,50 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari analisis.

Pembentukan faktor baru dari hasil reduksi faktor didasarkan pada koefisien Eigenvalue lebih besar dari 1,0. Proses perhitungan dan pengolahannya dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Service Solution) 16 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas ada 14 faktor variabel yang telah dianalisis lebih lanjut, kemudian ditetapkan menjadi 7 faktor yang diinterpretasikan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu yaitu faktor kesetiaan, faktor prestasi, faktor tanggung jawab, faktor ketaatan, faktor kejujuran, faktor kerjasama dan faktor prakarsa, sedangkan dari ketujuh faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kesetiaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa indikator kesetiaan pegawai yang diukur dengan 2 parameter utama memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 4,46 dan 4,52 yang berada pada rentang kategori sangat baik. Organisasi perlu untuk mempertahankan pridikat ini agar kinerja pegawai dapat dipertahankan berada dalam kondisi yang sangat baik. Hasil temuan penelitian ini bahwa dari ke 14 (empat belas) faktor variabel yang dapat ditetapkan ada 7 faktor yang berpengaruh terhadap pembentuk kinerja, sedangkan dibandingkan dengan pembentuk kinerja yang ada pada

DP3 ada 8 (delapan) faktor, sedikit berbeda yaitu pada temuan hasil penelitian tidak terdapat faktor Pimpinan, hal ini dimungkinkan tidak berpengaruh terhadap pembentuk kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu karena pegawai telah memahami pembagian tugas yang diberikan pada masing-masing individu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga pemimpin hanya berperan dalam melakukan evaluasi dan monitor hasil kerja para bawahannya. Selanjutnya hasil temuan penelitian ini mereduksi hasil temuan menurut teori Sastrohadiwiryo (2001) mengemukakan bahwa terdapat 10 indikator pembentuk kinerja pegawai yakni kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan kepemimpinan. Studi yang dilakukan peneliti menemukan 7 faktor yang mempengaruhi kinerja, yang berarti ada perbedaan menurut teori Sastrohadiwiryo (2001), karena dari 3 faktor tersebut yaitu Faktor Kepemimpinan, faktor kualitas kerja dan kuantitas kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap pembentuk kinerja Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Sedangkan menurut temuan penelitian sebelumnya Hariandja, (2004) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu menemukan 6 Faktor yakni faktor kualitas kerja, faktor tanggung jawab, faktor ketaatan, faktor kesetiaan, faktor tanggung jawab, faktor ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa farovinsi Bengkulu. Hasil penelitian terdahulu sedikit berbeda dengan hasil penelitian terkini bahwa hasil penelitian terdahulu menemukan kualitas kerja yang paling dominan mempengaruhi faktor pembentuk kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, sedangkan hasil temuan penelitian terkini menemukan faktor Kesetiaan yang paling dominan mempengaruhi faktor pembentuk kinerja pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Pada uji MSA semua variabel kinerja nilai MSAny lebih dari 0,5, sehingga tidak ada variabel yang dikeluarkan, maka semua variabel sudah memenuhi kriteria yang menunjukkan hubungan antar variabel sangat erat dari 14 faktor yang telah dianalisis lebih lanjut, kemudian ditetapkan menjadi 7 faktor yang diinterpretasikan sebagai berikut:

#### **Faktor I: Kesetiaan**

Faktor kesatu yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu diberi nama **Faktor Kesetiaan**. Faktor ini terbentuk dari 2 (dua) indikator. Bila diurut berdasarkan nilai *loading factor*-nya maka indikator pembentuk faktor ini terdiri dari variabel seperti: melaksanakan tugas dengan tulus hati dengan *loading factor* sebesar 0,945; dan melaksanakan tugas walaupun diluar jam kerja (tugas tambahan) dengan *loading factor* sebesar 0,911. Faktor ini memiliki nilai *egienvalue* sebesar 3,347 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 23,908%.

Berdasarkan indikator pembentuk faktor 1 (satu) ini terlihat bahwa kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu salah satunya disebabkan oleh Faktor kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugas keseharian mereka secara tulus dan ikhlas. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan berada pada kategori sangat baik. Dimensi kesetiaan diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya

melaksanakan tugas dengan tulus hati (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 4,46) dan saya mampu melaksanakan tugas diluar jam kerja (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 4,52). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori sangat baik. Organisasi perlu untuk mempertahankan predikat ini agar kinerja pegawai dapat secara konsisten dan terus menerus berada dalam kondisi yang sangat baik.

### Faktor II: Prestasi

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu diberi nama **Faktor Prestasi**. Faktor ini terbentuk dari 2 (dua) indikator. Bila diurut berdasarkan nilai *loading factor*-nya maka indikator pembentuk faktor ini terdiri dari variabel seperti: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan *loading factor* sebesar 0,966; dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ingin dicapai dengan *loading factor* sebesar 0,962. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,979 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 14,135%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa **Prestasi** Pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berada dalam kategori baik. Dimensi ini diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,83) dan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ingin dicapai (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,78). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori baik. Pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor ini perlu mendapat prioritas oleh organisasi untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

### Faktor III: Tanggung Jawab

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu diberi nama **Faktor Tanggung Jawab**. Faktor ini terbentuk dari 2 (dua) indikator. Bila diurut berdasarkan nilai *loading factor*-nya maka indikator pembentuk faktor ini terdiri dari variabel seperti: menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi atasan dan memiliki hasil kerja dengan kualitas yang baik, dengan nilai *loading factor* masing-masing variabel adalah 0,959 dan 0,953. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,785 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 12,751%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa **Tanggung Jawab** Pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berada dalam kategori baik. Dimensi ini diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi atasan (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,92) dan saya memiliki hasil kerja dengan kualitas yang baik (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,88). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori baik. Pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor ini perlu mendapat prioritas oleh organisasi untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

### Faktor IV: Ketaatan

Faktor keempat diberi nama **Faktor Ketaatan** karena terdiri dari variabel seperti: menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang berlaku, dan menjalankan tugas

untuk mentaati perintah atasan dengan nilai loading faktor masing-masing variabel adalah 0,861 dan 0,907. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,696 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 12,114%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa ketaatan karyawan berada pada kategori baik. Dimensi ketaatan diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang berlaku (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,96) dan saya menjalankan tugas untuk mentaati perintah atasan (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,86). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori baik. Meskipun tanggapan responden pada kategori ini adalah baik, namun manajemen tetap perlu untuk mensosialisasikan prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang berlaku di organisasi kepada seluruh jajaran di dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan ketaatan karyawan yang kemudian memungkinkan mereka menghasilkan tingkat kinerja yang maksimal.

#### Faktor V: Kejujuran

Faktor kelima diberi nama **Faktor Kejujuran**, karena terdiri dari variabel seperti: menjalankan tugas untuk mendapatkan hasil yang berguna dan menjalankan tugas untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan atasan, kemampuan yang dimiliki pegawai bekerja mencapai sasaran dengan nilai loading faktor masing-masing 0,866 dan 0,840. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,291 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 9,222%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa kejujuran karyawan berada pada kategori baik. Dimensi kejujuran diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya menjalankan tugas untuk mendapatkan hasil yang berguna (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,88) dan saya menjalankan tugas untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan atasan (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,97). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori baik. Menanamkan sifat dan perilaku yang jujur dalam setiap tindakan yang dilakukan sangat penting dilakukan organisasi untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan harmonis, yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.

#### Faktor VI: Kerjasama

Faktor keenam yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu diberi nama **Faktor Kerjasama**. Faktor ini terbentuk dari 2 (dua) indikator. Bila diurut berdasarkan nilai *loading factor*-nya maka indikator pembentuk faktor ini terdiri dari: mempunyai kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja, mempunyai kerjasama dalam melaksanakan tugas untuk mendukung kebijakan tim, dengan nilai loading faktor masing-masing 0,941 dan 0,931. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,117 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 7,980%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa **Kerjasama** antar Pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan melalui hasil tanggapan responden yang menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan berada pada kategori baik. Dimensi kerjasama diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya mampu bekerjasama dengan baik kepada atasan dan sesama rekan kerja (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,95) dan saya melakukan kerjasama yang baik dalam

melaksanakan tugas untuk mendukung kebijakan tim (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 4,01). Kedua parameter tersebut berada dalam kategori baik. Pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor tetap diperlukan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

### Faktor VII: Prakarsa

Faktor ketujuh diberi nama **Faktor Prakarsa**, karena terdiri dari variabel seperti: Dalam mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan dalam melaksanakan pekerjaan atas inisiatif dari diri sendiri untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal dengan nilai loading faktor masing-masing 0,812 dan 0,860. Faktor ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,006 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 7,183%.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa ketaatan karyawan berada pada kategori baik. Dimensi prakarsa diukur dengan 2 parameter utama, yaitu: saya dalam mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah dari atasan (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,27) dan saya dalam melaksanakan pekerjaan atas inisiatif dari diri sendiri (memperoleh penilaian rata-rata responden sebesar 3,67). Parameter pertama dari Faktor Prakarsa ini berada pada kategori cukup baik, sedangkan parameter kedua berada dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa secara umum karyawan seringkali menunggu perintah atasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

### Implikasi Strategis

Berdasarkan pada hasil analisis faktor yang penulis lakukan terhadap 14 faktor yang diprediksi sebagai pembentuk kinerja karyawan pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu mendapatkan 7 (tujuh) faktor baru, yakni: 1) Faktor Kesetiaan; 2) Faktor Prestasi; 3) Faktor Tanggung Jawab; 4) Faktor Ketaatan; 5) Faktor Kejujuran; 6) Faktor Kerjasama; dan 7) Faktor Prakarsa.

Meskipun hasil temuan pada penelitian ini berhasil mereduksi sejumlah besar indikator ke dalam 7 (tujuh) faktor baru yang diprediksi sebagai pembentuk kinerja karyawan, namun pada dasarnya, muara dari kinerja itu sendiri terletak pada individu karyawan secara personal. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, yang berarti bahwa faktor personal merupakan basis penting yang paling utama dalam menentukan kinerja individu. Sebaik apapun strategi yang digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan akan sia-sia jika individu dari pegawai yang bersangkutan tidak memiliki motivasi dan keinginan untuk memberikan tingkat kinerja yang baik bagi organisasinya.

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan metode faktor analisis yang memanfaatkan program SPSS, ketujuh faktor yang membentuk kinerja karyawan pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah provinsi Bengkulu tersebut terbentuk dengan pengelompokan yang cukup akurat. Hal ini terlihat dari komponen pembentuk setiap faktor (indikator) dapat mendeskripsikan dengan baik masing-masing faktor yang mendasarinya. Dengan kata lain, indikator yang terbentuk dari setiap kelompok mendekati keseragaman. Disisi lain, kekuatan dari *eigenvalue* dari setiap faktor telah memenuhi ketentuan yang berlaku ( $> 1$ ) dan nilai

prosentasi kumulatif varian pembentuk faktor juga telah memenuhi syaratnya yaitu lebih besar dari 80%.

Berdasarkan nilai eigenvalue terlihat bahwa faktor kerjasama dan prakarsa memperoleh nilai rendah, oleh karena itu kedua faktor ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih maksimal agar kinerja pegawai dapat dimaksimalkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu sudah baik. Data menunjukkan bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori baik. Apabila dikaitkan hasil penelitian ini dengan tugas pokok dari sumber daya manusia aparatur negara (PNS) maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu sudah cukup baik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Namun, Untuk dapat menetapkan strategi yang lebih baik, penilaian dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu dapat menjadi panduan yang baik dalam menentukan strategi organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk Meneliti Faktor-faktor yang membentuk kinerja Biro Organisasi dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu yang di reduksi dari 14 faktor awal diperoleh 7 (tujuh) faktor yakni:
  - (1) Faktor Kesetiaan dengan nilai *eigenvalue* sebesar 3,347 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 23,908%;
  - (2) Faktor Prestasi dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,979 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 14,135%;
  - (3) Faktor Tanggung Jawab dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,785 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 12,751%;
  - (4) Faktor Ketaatan dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,696 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 12,114%;
  - (5) Faktor Kejujuran dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,291 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 9,222%;
  - (6) Faktor Kerjasama dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,117 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 7,980%;
  - (7) Faktor Prakarsa dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,006 dan mampu menjelaskan datanya sebesar 7,183%.
2. Untuk mendeskripsikan hasil penelitian kinerja pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana dan Biro Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu secara umum sudah baik. Pegawai setia terhadap organisasi, memiliki prestasi kerja yang baik, mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga memiliki ketaatan terhadap aturan yang di berlaku, pegawai memiliki nilai kejujuran dalam pekerjaan serta tidak menyalahgunakan wewenang yang ada, mempunyai jiwa kerjasama terhadap tim kerja dengan atasan, selanjutnya memiliki kemampuan dalam mengambil suatu keputusan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.



## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Diharapkan organisasi memiliki komitmen yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawainya dan secara konsisten untuk meningkatkan Faktor Kesetiaan, Faktor Prestasi, Faktor Tanggung Jawab, Faktor Ketaatan, Faktor Kejujuran, Faktor Kerjasama, dan Faktor Prakarsa agar kinerja pegawai terus meningkat dan dapat memenuhi harapan masyarakat.
2. Organisasi harus menerapkan strategi-strategi guna meningkatkan ketujuh faktor yang teridentifikasi dalam penelitian ini terutama dengan cara: memberi dukungan penuh kepada karyawan terhadap pelaksanaan tugas-tugas oleh karyawan; memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dengan cara pemberian reward; memberikan hak yang sama bagi setiap karyawan peningkatan jenjang jabatan di dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka; pelimpahan wewenang secara penuh kepada karyawan juga dapat menjadi strategi yang baik untuk meningkatkan tanggung-jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan; organisasi juga harus memiliki serangkaian aturan dan prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh seluruh jajaran; menetapkan sanksi dan hukuman untuk meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan; program rohani dan keagamaan dimungkinkan dapat meningkatkan akhlak dan kejujuran bagi karyawan; pengerjaan tugas dalam kelompok-kelompok kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kerjasama diantara karyawan; serta berbagai strategi-strategi lain yang diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad (2003). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia Yogyakarta Cipta. Jakarta.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. 7<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Hair, J.F. et al. (1995). *Multivariate Data Analysis With Reading*, Ed.4. New Jersey : Prentice Hall International, Inc. Hanan.
- Handoko, T. Hani dan Sukanto, (2001). *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Prilaku Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marhot Tua Effendi (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengdaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Rhineke Cipta.

- Nasir, (2007). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ranupandojo,dan Husnan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV. Haji Masagung.
- Sastrohadiwiryono. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Singarimbu, M dan Effendi, 2002, *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3 ES.
- Sulistiyani . (2003), *Manajemen Sumber Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Timpe. (1993). *The art and science of business management : productivity*. Jakarta: PT Elex Media Kelompok Gramedia.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, (alih bahasa dwi), Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Williams. (1998). *Human Resources Management*. Canada: South- Westrn College Publishing.